

MEMORIA FINAL

➤ Título del Proyecto: La igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de los planes de igualdad

➤ Nombre del Grupo de Investigación: IGUALES

Nombre Investigador Principal: Djamil Tony Kahale Carrillo

DNI: 70921332G

Dirección: Universidad a Distancia de Madrid. Carrtera de La Coruña (vía de servicio nº 15) KM 38,500. 28400 Collado Villalba. Madrid

Teléfono: 918 56 16 94/911 89 69 94 Ext. 3527

E-mail: djamiltony.kahale@udima.es

➤ Institución/entidad a la que se asocia el Investigdor Principal: Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

➤ Subvención concedida por la Fundación HERGAR (en euros): 300€

1. Indicar las personas que han participado en el proyecto subvencionado, así como la entidad a la que pertenecen

Apellidos, nombre	DNI	Institución a la que pertenecen	Dedicación (en horas semanales a este proyecto)
Kahale Carrillo, Djamil Tony		UDIMA	20
Monterroso Casado, Esther		UDIMA	10
López Barrero, Esther		UDIMA	10
Herreros López, Juan Manuel		UDIMA	10
Megino Fernández, Diego		UDIMA	10
Escudero Herrera, María Concepción		UDIMA	10
Sánchez de Movellán Torrent, Isabel		UDIMA	10

2. Descripción del trabajo llevado a cabo en el proyecto hasta la fecha de entrega de esta Memoria Final.

El trabajo que se ha llevado a cabo ha consistido en estudiar de forma interdisciplinar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de los siguientes capítulos y autores:

CAPÍTULO 1

LA MUJER Y EL DERECHO: UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA

Isabel Sánchez de Movellán Torent

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1. Grecia y Roma

1.2. Derecho visigodo

2. EDAD MEDIA (ss. V-XV)

3. EDAD MODERNA (ss. XV-XVIII)

4. EDAD CONTEMPORÁNEA (ss. XIX y XX)

4.1. Siglo XIX

4.2. Siglo XX

5. A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

CAPÍTULO 2

EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD

Juan Manuel Herreros López

1. LA IGUALDAD COMO FUNDAMENTO DEL ORDEN CONSTITUCIONAL

2. LA IGUALDAD JURÍDICA O FORMAL DEL ARTÍCULO 14 E

2.1. El derecho fundamental a la igualdad

2.2. La igualdad como límite a la actuación de los poderes públicos

2.3. La igualdad en la ley

3. LA IGUALDAD REAL O MATERIAL

3.1. Las medidas de acción positiva como instrumento de aplicación de la igualdad material

3.2. Los pronunciamientos del Tribunal Constitucional

4. APUNTE SOBRE LA BASE CONSTITUCIONAL DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO 3

LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA

Esther López Barrero

1. CUESTIONES PREVIAS: ALCANCE Y SITUACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN LA UE
2. EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS NORMAS DE DERECHO COMUNITARIO
 - 2.1. El derecho originario: el reconocimiento del principio de igualdad de trato a través de los Tratados
 - 2.2. Evolución en el derecho derivado: aprobación de Directivas y otros actos comunitarios
3. EL CAMINO ANDADO POR EL TJCE
 - 3.1. Discriminaciones directas relativas a mujeres
 - 3.2. Discriminaciones directas relativas a hombres
 - 3.3. Discriminaciones indirectas
4. ACCIONES DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA
5. SANCIONES EN CASO DE INFRACCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

CAPÍTULO 4

LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Djamil Tony Kahale Carrillo

1. MEDIDAS PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
2. DESCANSOS OBLIGATORIOS
 - 2.1. Descanso diario
 - 2.2. Descanso semanal
 - 2.3. Vacaciones anuales
3. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN
 - 3.1. Reducción de jornada por nacimiento de hijos
 - 3.2. Reducción de jornada por motivos de guarda legal



4. PERMISOS

5. EXCEDENCIAS

- 5.1. Excedencia por cuidado de hijos
- 5.2. Excedencia por cuidado de familiares
- 5.3. Excedencia voluntaria

6. CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD NATURAL O POR ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

7. RIESGOS LABORALES

- 7.1. Riesgo durante el embarazo
- 7.2. Riesgo durante la lactancia natural

CAPÍTULO 5

LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

Diego Megino Fernández

1. INTRODUCCIÓN

2. CONTENIDO DE LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD CON INCIDENCIA SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO

- 2.1. El principio de presencia equilibrada
- 2.2. Medidas para lograr la equidad y la conciliación en el empleo público

3.- DERECHOS MÍNIMOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

- 3.1.- El Plan Concilia
- 3.2.- El Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y el III Convenio Colectivo único para el personal laboral de la AGE

CAPÍTULO 6

EL DEBER DE NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD

Djamil Tony Kahale Carrillo

1. LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA
2. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD
3. CONCEPTO, CARACTERÍSTICAS Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD
 - 3.1. Concepto
 - 3.2. Características
 - 3.3. Contenido
4. FASES EN LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD
5. ELEMENTOS INTEGRADORES DEL PLAN DE IGUALDAD
6. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

CAPÍTULO 7

PARIDAD EN LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y LEYES ELECTORALES

Esther Monterroso Casado

1. INTRODUCCIÓN
2. LAS REIVINDICACIONES DEL INCREMENTO DE LA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS
3. DISPOSICIONES NORMATIVAS RELATIVAS A LA DEMOCRACIA PARITARIA
 - 3.1. Acuerdos internacionales acerca de la igualdad entre hombres y mujeres
 - 3.2. Estrategias comunitarias para alcanzar la democracia paritaria
 - 3.3. El «mainstreaming de género» como marco de referencia en las políticas públicas.
4. ACCIONES POSITIVAS PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE REPRESENTACIÓN Y DECISIÓN POLÍTICA
 - 4.1. Acciones positivas europeas
 - 4.2. Acciones positivas nacionales
5. CUOTAS ELECTORALES Y LISTAS DE PARTIDOS POLÍTICOS
 - 5.1. Definición de cuotas electorales

5.2 Ventajas e inconvenientes del sistema de cuotas

5.3. Tipos y modalidades de cuotas

6. LA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LAS INSTITUCIONES POLÍTICAS ESPAÑOLAS

6.1. La representación femenina en el Parlamento nacional

6.2. La representación femenina en los Parlamentos autonómicos

CAPÍTULO 8

ASPECTOS PROCESALES DE LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

María Concepción Escudero Herrera

1. INTRODUCCIÓN

2. LA DIFÍCIL TÉCNICA JURÍDICA Y LA FUTILIDAD DE LA LEY

3. EL PROCEDIMIENTO PARA LA DEFENSA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

3.1. Cauce Procesal

3.2. Normas procesales introducidas por la LOI

4. SINOPSIS REFERIDA AL CONTENIDO PROCESAL DE LA LEY

4.1. En el articulado

4.2. En las Disposiciones Adicionales

4.3. En las Disposiciones Transitorias

4.4. En las Disposiciones Finales

5. NORMAS “FORMALES” O PROCESALES EN EL ARTICULADO DE LA LOI

5.1. Artículo 12

5.2. Artículo 13

6. LAS DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES

6.1. Adicionales

6.2. Transitorias

6.3. Finales

3. Indicar los órganos de evaluación y seguimiento para la consecución de los objetivos fijados. Periodicidad prevista para el seguimiento e indicadores.

Los parámetros que se han tenido en cuenta para la evaluación y el seguimiento de los objetivos del proyecto se han basado, por una parte, por el papel de director del investigador principal y del trabajo conjunto con el resto de las personas integrantes del equipo con el propósito de cumplir las acciones programadas. Por otra, el resultado de las contribuciones científicas esperadas y conseguidas del proyecto de investigación. Por último, la viabilidad de la propuesta.

En cuanto a la revisión de los indicadores de resultados, se ha materializado mediante la celebración de reuniones con todas las personas miembros del equipo investigador. Dichas reuniones tendrán en el futuro una periodicidad trimestral.

4. Indicar si se han identificado nuevas necesidades para alcanzar los objetivos del proyecto.

A la hora de alcanzar los objetivos propuestos se han identificado nuevas necesidades. Por una parte, analizar y determinar con profundidad los mecanismos para implantar un plan de igualdad en la empresa. Por otra, estudiar aquellos convenios colectivos que en su articulado implantan un plan de igualdad. De esta manera, se podrá proponer un sistema más ágil para que los empresarios puedan implantar un plan de igualdad, que no sea nada complejo.

5. Indicar si se ha seguido la metodología de trabajo propuesta o ha habido alguna variación.

Si se ha llevado la metodología propuesta. Se ha realizado el estudio de forma interdisciplinar de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para determinar las herramientas necesarias que incentiven a los empresarios, que no tengan la obligación, a implantar planes de igualdad.

Para poder llevar a cabo el intercambio de experiencias, en un espacio común, de todas aquellas personas interesadas en el tema se ha creado el blog: <http://igualdadefectiva.wordpress.com/> En el que todos los integrantes del equipo han hecho aportaciones. Espacio en el que la sociedad puede ser copartícipe de las acciones que dichas personas realizan para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres como un proyecto de innovación social.

6. Indicar si se ha llevado a cabo alguna acción de difusión del proyecto.

A raíz del estudio efectuado se ha participado en la II Edición de Mecenazgo de Fundación Vértice: Innova y crea en la formación, en el que el estudio ha quedado como uno de los semifinalistas del premio.

La investigación ha servido como material para el título propio de la Universidad a Distancia de Madrid titulado: “Especialista en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”; en el siguiente enlace se puede ver toda la información: <http://www.udima.es/es/especialista-en-igualdad-opportunidades-entre-mujeres-hombres.html>

De igual manera, la difusión se ha llevado a cabo a través de la creación del blog (<http://igualdadefectiva.wordpress.com/>).